

LAPORAN PENELITIAN

Beban moral pegawai (PDL) Dinas Perhubungan Pemerintah Daerah DKI Jakarta dalam Melaksanakan Tugas

*Employee morale load (PDL) Transportation Agency Local Government of DKI
Jakarta in carrying out tasks*



Peneliti:

Manahan P. Tampubolon

**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
Jakarta
Januari 2016**

Jakarta, 9 Maret 2015

**Kepada Yth,
Bp. Kepala Dinas Perhubungan (Dishub)
Pemda DKI Jakarta
Di Tempat.**

**Perihal : Hasil Penelitian Beban Moral Pegawai Dinas Lapangan
(PDL) Dishub Pemprov DKI Jakarta**

Dengan hormat,

Bersama dengan surat ini kami sampaikan Hasil Penelitian/Kajian ilmiah terhadap perilaku / sikap Petugas Dinas Luar (PDL) Dinas Perhubungan Pemprov DKI Jakarta di dalam melaksanakan tugas. Tujuannya adalah untuk memberi masukan kepada Kepala Dinas Perhubungan DKI agar dapat di kembangkan minimal dipertahankan sikap/motivasi pegawai menjadi lebih maksimal dalam Pelaksanaan Tugas di lapangan secara kontinyu.

Untuk terima kasih kami ucapkan kepada Bp. Kepala Dinas yang merespon dan mendukung kegiatan ini sehingga selesai.

Rekomendasi dari Peneliti adalah:

1. Untuk mempertahankan beban moral pegawai PDL supaya tetap konsisten *perlu dilakukan penyegaran minimal setiap 3 (tiga) bulan berupa, training dan sharring* pengalaman dalam bentuk forum diskusi di internal Dishub Pemprov DKI Jakarta.
2. Untuk dapat mempertahankan imbal jasa (*reward*) pimpinan Dishub Pemprov DKI Jakarta melakukan pengarahan tentang sikap pengelolaan pendapatan dan belanja karyawan yang berdaya guna dan tepat gunam dengan bentuk loka karya atau semi loka.
3. Dalam setiap kursus / pelatihan kenaikan pra/jabatan pegawai program 1, 2 di atas tetap selalu diekspose (*refressing*)

Semoga Hasil Penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk pengembangan moral pegawai di Dinas Perhubungan Pemda DKI Jakarta.

Terima kasih aqtas bantuan materil / moral dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Peneliti

Prof Dr., Manahan P., Tampubolon, SE., MM

Tembusan:

1. Direktur Pasca-UKI (Sebagai Laporan)
2. Arsip

DATA DASAR
USULAN PENELITIAN
No. UN/16//Pps-UKI/II/2015

- I. JUDUL PENELITIAN : **Beban moral pegawai (PDL) Dinas Perhubungan Pemerintah Daerah DKI Jakarta dalam Melaksanakan Tugas**
- II. BIDANG ILMU : Sumberdaya Manusia (Manajemen)
- III. KETUA PENELITIAN
- IV. NAMA LENGKAP DAN GELAR : Manahan P.Tampubolon
- V. JENIS KELAMIN : Laki-laki
- VI. GOL. KEPEGAWAIAN DAN NIK : Guru Besar I Ve
- VII. JABATAN FUNGSIONAL : Guru Besar
- VIII. JURUSAN : Manajemen
- IX. PUSAT PENELITIAN : UKI Jakarta
- X. SUSUNAN TIM PENELITIAN:
- ANGGOTA : ==
- XI. LOKASI PENELITIAN : DKI Jakarta
- XII. WAKTU PENELITIAN
- MULAI : 1 Januari 2015
- SELESAI : 28 Februari 2016
- XIII. BIAYA PENELITIAN
- KONTRIBUSI:
1. UKI : Rp. 5.000.000.,-
2. Bantuan Sponsor () : Rp. 10.000.000
3. : Rp. --
- TOTAL BIAYA : Rp. 15.000.000.,-(Lima belas juta rupiah)

Jakarta, 9 Januari 2016

MENYETUJUI:
Ketua LPPPM

KETUA PENELITIAN

Ir. SM. Doloksaribu. M. Ing

Manahan P. Tampubolon

PENELITIAN

Beban moral pegawai (PDL) Dinas Perhubungan Pemerintah Daerah DKI Jakarta dalam Melaksanakan Tugas

Manahan P. Tampubolon¹

Abastrak

Beban moral pegawai Petugas Dinas Lapangan (PDL) Dinas Perhubungan Pemerintah DKI Jakarta akan mempengaruhi Perilaku dalam melaksanakan tugas.

Beban moral PDL dalam melaksanakan tugas juga akan dapat dipengaruhi factor Kompensasi (reward) yang diperoleh pegawai PDL, apakah beban moral berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas secara maksimal.

Meningkatkan beban moral akan mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas. Semakin kuat moral pegawai PDL akan dapat membuat seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas bertindak akan semakin baik.

Demikian juga dengan beban moral yang baik setelah dikontrol variable kompensasi (reward) akan mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas akan semakin baik.

Kata kunci: beban moral, kompensasi, pelaksanaan tugas.

Employee morale load (PDL) Transportation Agency Local Government of DKI Jakarta in carrying out tasks

Manahan P. Tampubolon¹

Abastract

Employee moral burden Field Officer (PDL) of Jakarta Transportation Agency Government will affect Behavior in performing the task. PDL moral burden in implementing tasks will also be influenced factors compensation (reward) obtained PDL employees, whether moral burden positive effect on the implementation of the tasks optimally.

Improving the moral burden would affect attitudes in performing the task. The stronger the PDL employee morale will be able to make one employee in performing the task of acting will get better.

Likewise with good moral burden after controlled variable compensation (reward) will affect the attitude of the task, the better.

Keywords: *moral burden, compensation, execution of tasks.*

Pendahuluan

Masalah yang dihadapi pegawai dan pegawai bermasalah akan dapat menimbulkan masalah dalam menjalankan roda organisasi menjadi kronis dan menimbulkan ongkos yang mahal. Ujungnya adalah nilai tambah bagi organisasi tidak terjadi malah menjadi menurun. Bayangkan misalnya suatu organisasi atau perusahaan harus menanggung beban kalau produktivitas menurun akibat potensi pegawai yang rendah. Begitu juga kalau organisasi harus tertatih-tatih menjalankan program operasinya karena banyak pegawai yang malas dan tidak disiplin. Selain itu bisa menimbulkan keterlambatan secara makro ekonomi untuk konversi factor inputs menjadi outputs sampai pendistribusian barang ke pasar dan ketidakpuasan konsumen.

Karena masalah-masalah yang dihadapi pegawai pada dasarnya lebih disebabkan faktor eksternal maka pendekatannya adalah pada sistem manajemen. Untuk itu yang dapat dilakukan organisasi antara lain dengan dengan pendekatan-pendekatan umum yaitu:

1. Mengadakan pengkajian mendalam apa saja faktor-faktor eksternal pegawai yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.
2. Melakukan kajian kekuatan dan kelemahan organisasi dilihat dari penerapan sistem manajemen sumberdaya manusia kaitannya dengan strategi operasional/bisnis termasuk dalam hal analisis pekerjaan dan beban kerja pegawai.
3. Melakukan perbaikan fungsi-fungsi MSDM mulai dari fungsi rekrutmen dan seleksi pegawai, program orientasi, manajemen pelatihan dan pengembangan, penempatan pegawai, manajemen kompensasi, dan manajemen karir.
4. Mengefektifkan keterkaitan strategi operasional/bisnis secara sinergis dengan strategi-strategi lainnya seperti strategi SDM, strategi finansial, strategi operasional, strategi pemasaran, dan strategi informasi sebagai suatu kesatuan yang utuh.
5. Melakukan reposisi gaya kepemimpinan yang dinilai tepat diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

Sementara itu strategi yang dapat dilakukan dalam menghadapi pegawai bermasalah antara lain dengan pendekatan-pendekatan umum seperti:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi terjadinya pegawai bermasalah misalnya terhadap pegawai yang malas, tidak disiplin, sangat sensitif, temperamental, dan sangat egoistis.
2. Melakukan sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi atau korporat, budaya kerja, dan budaya mutu kerja secara intensif; kalau diperlukan diperlukan tindakan penegakan kedisiplinan dan koreksi yang bergantung pada derajat masalahnya.
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan pendidikan khususnya yang menyangkut softskills disertai dengan bimbingan dan konseling kepada pegawai khususnya oleh atasan atau manajer dan pegawai senior yang berwibawa.
4. Menerapkan sistem imbalan yang menarik kepada pegawai berprestasi dan hukuman kepada yang berkinerja dibawah standar secara obyektif, tegas dan tidak diskriminasi.
5. Mengembangkan sistem umpan balik tentang proses dan kinerja organisasi berikut masalah-masalah yang dihadapi pegawai dalam membangun suasana pembelajaran yang dinamis dan merata kepada semua pegawai; baik dilakukan secara formal maupun informal.

6. Mengembangkan tim kerja yang solid dan dinamis dengan kepemimpinan yang berorientasi membangun motivasi dan transformasional.

Fenomena kepegawaian bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, yang berbeda adalah derajat dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya berbeda sesuai dengan penggunaan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun apapun derajatnya, mengatasi masalah pegawai atau karyawan bermasalah tidak bisa ditunda-tunda jangan menunggu masalahnya sampai mencapai titik kritis. Kalau seperti itu maka permasalahannya akan semakin kompleks, sehingga harus dapat diantisipasi dan segera diatasi.

Penilaian performa atau kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Demikian juga untuk instansi yang menggeluti bidang transportasi, secara khusus sector public atau pemerintah. Fenomena masalah yang dihadapi pegawai yang rutin terjadi adalah penilaian kinerja dimana proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku sering tidak sama. Akibatnya promosi pegawai akan terhambat jika kinerja dalam penilaiannya tidak baku, bahkan lebih sering promosi dilakukan berdasarkan azas suka atau tidak suka. Untuk itulah penelitian ini dilakukan dalam usaha menganalisis dan mengetahui beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya bagi organisasi yang bergerak di bidang transportasi seperti Dinas Perhubungan Pemda DKI Jakarta.

Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan apakah terdapat nilai hubungan variable-variabel independen terhadap variable dependen sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka konsentrasi masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Pertama: Apakah terdapat hubungan variable beban moral terhadap pelaksanaan tugas pegawai PDL?

Kedua: Apakah terdapat hubungan variable imbal jasa terhadap pelaksanaan tugas pegawai PDL?

Ketiga: Apakah terdapat hubungan variable beban moral, terhadap pelaksanaan tugas pegawai PDL setelah dikontrol variable imbal jasa?

Pembahasan

A. Deskripsi teoretik

Beban Moral (*morale load*)

Beban moral yang dipikul orang baik memang berat berbeda dengan beban moral yang dipikul oleh penjahat besar, sama sekali tidak ada tanggung jawab moral di pundaknya. Pertanggungjawabannya, karena taruhan adalah martabat, kehormatan, dan harga diri orang tersebut, jauh lebih berat bagi orang baik dibanding penjahat.

Memang bagus ketika kita mendapatkan apresiasi dari masyarakat sebagai orang yang baik-baik, artinya kita bisa diterima oleh mereka. Kita harus menyadari bahwasannya apresiasi yang berlebihan terhadap diri kita pada suatu saat nanti bisa balik membunuh karakter kita. Dengan demikian jangan pernah berusaha untuk mendapatkan apresiasi yang berlebihan mengenai diri kita sebagai orang yang baik. Tapi berusahalah untuk meyakinkan mereka bahwa kita hanya manusia biasa yang tak lepas dari dosa, khilaf, dengan segala kekurangan.

Jangan pernah menilai baik-buruk seseorang secara berlebihan, karena itu bisa mempengaruhi sikap & pandangan kita mengenai orang tersebut. Kita harus hati-hati dengan apa yang akan kita ucapkan atau katakan, karena itu bisa menjadi bumerang bagi orang lain (<https://jonikeren32.wordpress.com/.../beratnya-beban-moral->) (K.Bertens, 2000)

Pergumulan manusia serta peran manusia sebagai makhluk yang berfikir sekaligus berimanisani dalam konteks manusia yang berpr kemanusiaan yang seutuhnya, yang selalu berdinamika dalam memperdebatkan perwujudan berbagai paradigma yang berlaku selama ini, yang kecenderungan untuk pertanggung jawaban moral anak manusia terhadap siklus kehidupan yang ada ini, terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu; dalam konteks perwujudan hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan manusia hubungan manusia dengan alam serta Hubungan manusia dengan kepercayaan itu sendiri.

Keterbatasan sebuah pengungkapan yang diuraikan, terlepas dari penjabaran sosiologi dan antropologi dalam beban moral anak manusia dalam konteks yang seluas-luasnya, jika dalam penguraian adanya kebenaran itu semua semata-mata datangnya hanya dari Yang Maha Kasih Tuhan dengan cahaya samudera Ilmu di pusaran badai kehidupan ini, namun apabila ada kesalahan dan kekhilafan itu semata-mata karena keterbatasan dan kefakiran Ilmu kita dalam menguraikan dan menyuarakan sebuah konsep pengungkapan beban moral anak manusia yang ada dalam kehidupan ini. Intinya beban moral anak manusia itu pada hakekatnya manusia itu di beri tugas untuk menggunakan hukum Tuhan, hukum Alam dan hukum manusia yang ada di dalamnya termasuk hukum keyakinannya yang tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu pedoman hidup didunia ini, agar pertanggungjawaban manusia dalam menjalankan hidup itu sendiri menjadi baik dan benar. sejalan dengan suatu karya seni tulisan yang ada mari kita bacakan secuil puisi untuk sebuah negeri nan elok jelita jika dipandang oleh kesyukuran indra mata kita semua, sejalan arus perubahan yang berjalan untuk merubah peradaban zaman dalam nuansa merefleksikan nilai-nilai beban moral anak manusia yang terlahir di bumi Nusantara Indonesia ini. (filsafat.kompasiana.com/2013/.../beban-moral)

Kondisi masyarakat dunia dan Indonesia dimana setiap individu tidak memiliki kebebasan mutlak, kebebasan dibatasi secara wajar oleh aturan. Aturan itu sendiri merupakan konsensus bersama untuk menghormati kebebasan satu sama lain yang bersepakat untuk membuat peraturan yang ditujukan untuk kebaikan bersama. Moralitas masyarakat kini dipengaruhi oleh kondisi globalisasi ekonomi, social, politik dan budaya yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi manusia dalam menentukan refleksi diri atas kebebasannya. Peraturan yang merupakan bagian dari

pengatur kebebasan individu, kini seringkali tidak mampu menjangkau problem moral, dan hukum.

Budaya dalam bentuk gaya hidup mempengaruhi antara lain masyarakat konsumtif dan mengikuti *trend*. Serangan iklan yang sangat gencar pada manusia mendatangkan godaan psikis. Implementasi kebebasan antara lain terwujud kehendak dalam tindakan misalnya membeli *Blackberry*, *Ipad*, sepeda, motor atau mobil. Keinginan mewujudkan kehendak ini seringkali menimbulkan problematik moral bagi kalangan remaja. Media massa televisi dan media *digital* turut mempengaruhi moral manusia dalam prakteknya dominan mengedepankan kebebasan individual. Kebebasan individual yang dominan seringkali tidak membutuhkan tanggungjawab, karena tindakan yang dilakukan bersifat pribadi dan tidak berkorelasi atau bertabrakan dengan kebebasan orang lain, misalnya seorang anak yang mendapatkan hadiah mobil Lamborghini dari orang tuanya yang kaya raya. Bagaimana kita mengukur moral dan etikanya? Tidak ada yang bersifat immoral dari tindakan orang kaya tersebut, namun seharusnya bisa menimbulkan beban moral mengingat tindakan orang kaya tersebut memberi hadiah berlawanan dengan sifat empati yang merupakan etika moral manusia.

Disisi teknologi informasi dan digital sebagai ruang yang paling memberikan kebebasan manusia dalam mengekspresikan dirinya, artinya hampir tidak terjangkau oleh hukum formil maupun moral agama. Pemanfaatan perangkat teknologi informasi atau digital oleh telah mempengaruhi moral universal, khususnya mengenai kejujuran. Namun dikarenakan ketidak jujuran berlangsung dan berlaku secara wajar di dunia maya, disebabkan tidak ada beban tanggung jawab dari dunia maya tersebut. Seseorang bisa saja mengaku bernama A di dalam facebook, dan menuliskan jenis kelaminnya Perempuan padahal laki-laki. Bagaimana kita mengukur kebebasan moral pada orang tersebut, tentunya dikembalikan pada kesadaran dan suara hati orang tersebut. <http://wartafeminis.com/2013/04/10/etika-moral-dan-kebebasan/>

Dengan demikian beban moral atau sering juga diartikan sebagai tanggung jawab moral. Beban moral adalah tanggung jawab atas perbuatan, sikap dan kewajiban atas dasar norma benar sebagaimana diterima dan diakui oleh masyarakat dengan kondisi mental prima yang membuat seseorang berani, bersemangat, berdisiplin serta menjaga kesusilaan.

Imbal jasa (*reward*)

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Imbalan adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. (Suwanto, FX, Prof. Dr.. M.Sm. 2011)

Definisi dan arti kata *reward* adalah istilah dalam bahasa Inggris yang artinya pahala, upah, hadiah, dan sebagainya, tergantung dari konteks pembahasannya. Jika berhubungan dengan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan YME, maka *reward* diartikan sebagai pahala. Sedangkan jika berhubungan dengan tindakan baik antar sesama manusia maka artinya adalah hadiah atau upah atau hukuman yang bersifat baik dan menyenangkan (<http://ipdia.blogspot.com/2013/06/reward.html>)

Sistem reward harus mampu menarik calon karyawan yang diinginkan untuk bergabung ke dalam perusahaan. Gaji yang kompetitif yang dikemas dalam sistem reward yang baik adalah faktor penting yang mempengaruhi keputusan seorang calon karyawan untuk bergabung ke dalam suatu perusahaan.

Sistem reward bertujuan pula untuk mempertahankan karyawan perusahaan dari incaran perusahaan lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bergabung dengan perusahaan lain.

Tujuan selanjutnya dari manajemen reward adalah memotivasi. Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi, mendorong kompetisi yang sehat dan meningkatkan produktifitas kerja. Sebaliknya, sistem reward yang tidak memotivasi hanya akan menambah biaya gaji tanpa peningkatan yang berarti pada produktifitas kerja. Gaji besar tapi “sama rata sama rasa” hanya akan menghabiskan biaya dan men-demotivasi karyawan memiliki produktif tinggi (WorldatWork, 2007).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa imbal jasa (*reward*) adalah keseimbangan dalam kehidupan kerja, pengakuan, peluang karir (*work-life balance, recognition, career opportunities*).

Pelaksanaan tugas (*execution of tasks*)

Penjelasan bahwa pekerjaan ataupun tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) yang ditetapkan untuk suatu jabatan sangat berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas pegawai. Efektivitas pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten. Tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan jabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi kedalam jabatan yang dianalisis. Oleh karena itu, untuk dapat menghasilkan tugas pokok dan fungsi yang tepat dan jelas demi meningkatkan efektivitas pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, upaya awal yang harus dilakukan yaitu melaksanakan proses analisis pekerjaan, yaitu proses pengumpulan data organisasi mengenai berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan definisi tugas di atas, dapat kita simpulkan bahwa tugas pokok adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Dalam hal ini, George R. Terry (1986) mengemukakan bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan (*actuating*) ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika :

1. Merasa yakin akan mampu mengerjakan,
2. Yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya,
3. Tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak,
4. Tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan

5. Hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

Orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu agar supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Biasanya, orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan pengerian atas berbagai masalah yang dihadapinya. Pegawai lama yang pernah menjalani masa orientasi tidak selalu ingat atau paham tentang masalah-masalah yang pernah dihadapinya. Suatu ketika mereka bisa lupa, lalai, atau sebab-sebab lain yang membuat mereka kurang mengerti lagi. Dengan demikian orientasi ini perlu diberikan kepada pegawai-pegawai lama agar mereka tetap memahami akan perannya. Informasi yang diberikan dalam orientasi dapat berupa diantara lain:

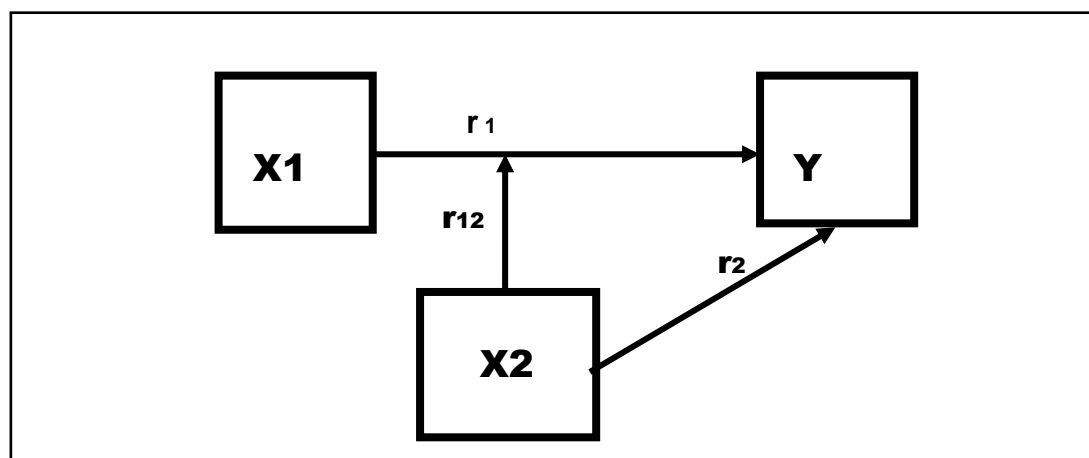
1. Tugas itu sendiri
2. Tugas lain yang ada hubungannya
3. Ruang lingkup tugas
4. Tujuan dari tugas
5. Delegasi wewenang
6. Cara melaporkan dan cara mengukur prestasi kerja
7. Hubungan antara masing-masing tenaga kerja.

Kinerja berasal dari kata performa atau hasil pelaksanaan tugas. Sementara performa itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perancangan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. (Mahsun, 2006:25)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi

B. Kerangka Berpik

Gambar 1: Kerangka Berpikir Variabel



Keterangan:

X1 : Beban Moral

X2 : Imbal Jasa (reward)

Y : Pelaksanaan Tugas (PDL)

Hubungan antara Beban Moral dengan Pelaksanaan Tugas (PDL)

Beban moral sebagai tanggung jawab moral adalah tanggung jawab atas perbuatan, sikap dan kewajiban atas dasar norma benar sebagaimana diterima dan diakui oleh masyarakat dengan kondisi mental prima yang membuat seseorang berani, bersemangat, berdisiplin serta menjaga kesusilaan.

Pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi

Apabila Beban moral dapat dipenuhi oleh Pemda DKI Jakarta, melalui pelatihan, pendidikan dan arahan dari manajemen Dinas Perhubungan DKI Jakarta maka pegawai PDL Dishub DKI dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif antara Beban Moral terhadap Pelaksanaan Tugas pegawai PDL Dishub DKI Jakarta.

Hubungan antara Imbal Jasa (reward) dengan Pelaksanaan Tugas (PDL)

Imbal jasa (*reward*) adalah keseimbangan dalam kehidupan kerja, pengakuan, peluang karir (*work-life balance, recognition, career opportunities*).

Pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi

Apabila imbal jasa (*reward*) dapat dipenuhi oleh Pemerintah provinsi DKI Jakarta. maka pegawai PDL Dishub DKI Jakarta dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif antara Imbal jasa (*reward*) dengan Pelaksanaan Tugas semakin baik,

Hubungan antara Beban Moral dengan Pelaksanaan Tugas (PDL) setelah dikontrol variabel Imbal Jasa (reward)

Beban moral sebagai tanggung jawab moral adalah tanggung jawab atas perbuatan, sikap dan kewajiban atas dasar norma benar sebagaimana diterima dan diakui oleh masyarakat dengan kondisi mental prima yang membuat seseorang berani, bersemangat, berdisiplin serta menjaga kesusilaan.

Imbal jasa (*reward*) adalah keseimbangan dalam kehidupan kerja, pengakuan, peluang karir (*work-life balance, recognition, career opportunities*).

Pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara Beban moral dengan Pelaksanaan Tugas setelah dikontrol variabel imbal jasa (*rewards*). Dengan perkataan lain makin tinggi Beban Moral dan Imbal jasa (*Reward*) maka Pelaksanaan tugas PDL Dishub DKI Jakarta akan semakin baik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoretik yang dilakukan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian terhadap pelaksanaan tugas pegawai (PDL) sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara beban moral dengan pelaksanaan tugas.
2. Terdapat hubungan antara imbal jasa (reward) dengan pelaksanaan tugas.
3. Terdapat hubungan antara beban moral dengan pelaksanaan tugas setelah dikontrol variabel imbal jasa (reward).

Metodologi Penelitian

Tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui hubungan antara beban moral, dengan pelaksanaan tugas pegawai PDL setelah dikontrol variabel imbal jasa.

Penelitian dilakukan pada pegawai PDL Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dengan sample 100 orang pegawai PDL, yang diambil secara (*simple random sample*), dari setiap Suku Dinas Perhubungan DKI dengan menggunakan Model Hair. Penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu; bulan Januari 2015 sampai Februari 2015. Sumber data penelitian adalah pegawai PDL Dishub Pemda DKI Jakarta.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei untuk mengungkap keadaan nyata hal-hal yang dialami sampel penelitian, antara lain:

1. Signifikansi hubungan antara: hubungan antara beban kerja dengan pelaksanaan tugas pegawai PDL.
2. Signifikansi hubungan antara: imbal jasa dengan pelaksanaan tugas pegawai PDL.
3. Signifikansi hubungan antara beban moral dengan pelaksanaan tugas pegawai PDL setelah dikontrol variabel imbal jasa (reward)

Kuesioner penelitian disusun sendiri oleh Tim Peneliti setelah dilakukan uji coba instrumen data penelitian (butir kuesioner), selanjutnya setelah diuji coba kuesioner beberapa butir pernyataan yang tidak valid dihapus dari butir kuesioner (diuraikan pada Hasil Penelitian)

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Instrumen yang dideskripsikan dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Validitas Butir Instrumen

INSTRUMEN											
Pelaksanaan Tugas (Y)				Beban Moral (X1)				Imbal jasa (X2)			
No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status	No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status	No.Btr	t-hitung	t-kritis	Status
1.	0.8079	0.5614	Valid	1.	0.5633	0,5614	Valid	1.	0.7925	0,5614	Valid
2.	0.5851	0.5614	Valid	2.	0.7255	0,5614	Valid	2.	0.5806	0,5614	Valid
3	0.7091	0.5614	Valid	3.	0.6112	0,5614	Valid	3.	0.5781	0,5614	Valid
4.	0.7676	0.5614	Valid	4.	0.4306	0,5614	False	4.	0.6433	0,5614	Valid
5.	0.7752	0.5614	Valid	5.	0.7814	0,5614	Valid	5.	0.5950	0,5614	Valid
6.	0.8021	0.5614	Valid	6.	0.8371	0,5614	Valid	6.	0.6433	0,5614	Valid
7.	0.6838	0.5614	Valid	7.	0.8971	0,5614	Valid	7.	0.7465	0,5614	Valid
8.	0.5293	0.5614	False	8.	0.6119	0,5614	Valid	8.	0.0031	0,5614	False
9.	0.6352	0.5614	Valid	9.	0.6085	0,5614	Valid	9.	0.5638	0,5614	Valid
10.	0.6601	0.5614	Valid	10.	0.8440	0.5641	Valid				
11.	0.7234	0.5641	Valid	11.	0.8730	0.5641	Valid				
12.	0.6601	0.5641	Valid	12.	0.5967	0.5641	Valid				
				13.	0.7687	0.5641	Valid				
				14.	0,6822	0.5614	Valid				
Total: Valid / False = 11 / 1				Total: Valid / False = 13 / 1				Total: Valid / False = 8 / 1			

Tabel 2
Reliabilitas Instrumen

Variabel	Beban Moral (X1)	Imbal Jasa (X2)	Pelaksanaan Tugas (Y)
Alpha-Cronbach (α)	0.87	0.89	0,66
t-kritis	0,60	0,60	0,60
Reliabilitas ($\alpha > t\text{-kritis}$)	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa instrumen untuk instrumen variabel Pelaksanaan Tugas (Y) yang di ujicoba sebanyak 12 butir pertanyaan, setelah ujicoba terdapat yang *false* 1 butir pertanyaan, sehingga yang tinggal / *valid* hanya 11 butir pertanyaan.

Demikian juga variabel Beban Moral (X1) yang di ujicoba sebanyak 14 butir pernyataan, setelah di ujicoba yang *false* sebanyak 1 butir pertanyaan sehingga yang tinggal / *valid* hanya 13 butir pertanyaan.

Demikian juga instrumen variabel Imbal Jasa (X2) yang di ujicoba sebanyak 9 butir pertanyaan, setelah di ujicoba yang *false* terdapat 1 butir, sehingga yang tinggal / *valid* menjadi 8 butir pertanyaan.

Berdasarkan tabel 2. menggambarkan uji reliabilitas variabel; Variabel Pelaksanaan Tugas (Y) dimana $t\text{-kritis} = 0,60$ sedangkan Alpha-Cronbach (α)= 0.66, adalah reliable layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Demikian juga variabel Beban Moral (X1) dimana $t\text{-kritis} = 0,60$ sedangkan Alpha-Cronbach (α)= 0.827, artinya variable (X1) adalah reliable dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. Variabel Imbal jasa (X2) dimana $t\text{-kritis} = 0,60$ sedangkan Alpha-Cronbach (α)= 0.89, artinya variable (X2) adalah reliable layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data yang dideskripsikan dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3: Pengujian Persyaratan Analisis

Var	Skor Min	Skor Mak	Std. Dev	Re- Rata	Median	Modus
Y	27	44	3,5447	37,98	39,00	39,00
X1	30	52	4,1439	45,86	47,00	47,00
X2	18	31	2,9905	26,69	28,00	28,00

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Ada tiga persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis untuk analisis regresi, baik regresi linear sederhana (*simple regression*) maupun *multipele regression*, yaitu: (1) syarat normalitas (*uji Skewness dan Kurtosis*), (2) syarat homogenitas, dan syarat kelinearan. Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan SPSS versi 17,0.

Tabel 4. Uji Skewness dan Kurtosis

Variabel	n	Skewness Std. Error	Kurtosis Std. Error	Ratio "p"	Normalitas -2<"p">2
Y = Pelaksanaan Tugas	100	0,241	0,478	0.504	Normal
X1= Beban Moral	100	0,241	0,478	0.504	Normal
X2= Imbal jasa/Reward	100	0,241	0,478	0.504	Normal

Uji Skewness dan Kurtosis untuk kenormalan data adalah: jika ratio std. Error Skewness dengan std. Error Kurtosis = "p"= 0.504, berada diantara -2 dan +2, maka dikatakan data **berdistribusi normal**.

Berdasarkan uji homogenitas dan linearitas pada tabel dibawah ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5: Data Homogeneity dan Linearitas Y atas X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelak. Tugas * Beban Moral					
Between Groups (Combined)	818.693	14	58.478	11.688	.000
Linearity	684.476	1	684.476	136.809	.000
Deviation from Linearity	134.217	13	10.324	2.064	.025
Within Groups	425.267	85	5.003		
Total	1243.960	99			

**Signifikan; Linearitas Terpenuhi

Tabel 6 : Data Homogeneity dan Linearitas Y atas X2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelak. Tugas * Reward	Between Groups	(Combined)	731.999	12	61.000	10.366	.000
		Linearity	483.644	1	483.644	82.188	.000
		Deviation from Linearity	248.355	11	22.578	3.837	.000
	Within Groups		511.961	87	5.885		
	Total		1243.960	99			

**Signifikan; Linearitas Terpenuhi

Pada tabel 5, dan tabel 6 Uji homogenitas dan linearitas data adalah: signifikansi linearitas terpenuhi $0.00 < 0.005$ dikatakan data homogenitas dan linearitasnya terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama; korelasi Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas (Y).

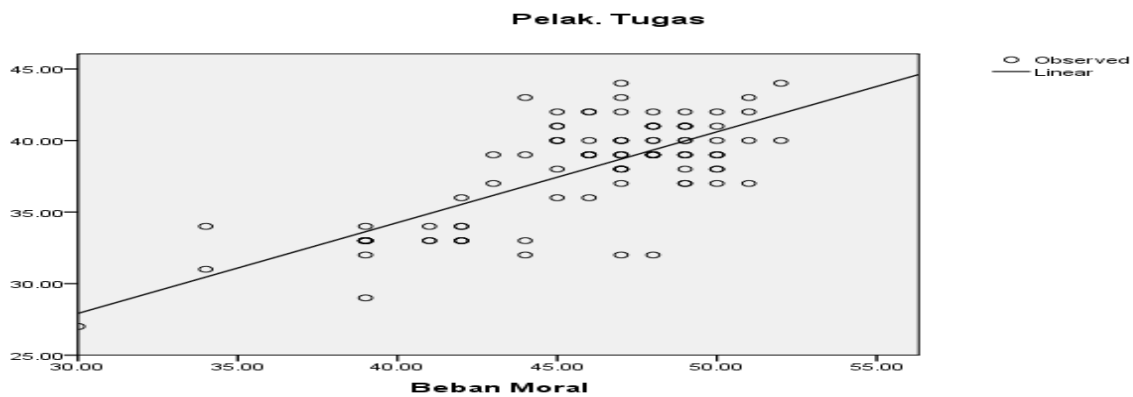
Analisis statistik korelasi sederhana antara Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/ PDL (Y). ditunjukan oleh persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,632 X1$, berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 7: Regresi Sederhana antara Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas PDL (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.881	2.668		3.328	.001
	Beban Moral	.635	.058	.742	10.950	.000

a. Dependent Variable: Pelak. Tugas

Gambar 2: Persamaan regresi $Y = 8.881 - 0,635 X1$.



Berdasarkan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 8,881 - 0,635 X_1$ adalah linear dan signifikan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor Beban Moral (X_1) mengakibatkan kenaikan (0,472) Pelaksanaan Tugas (Y).

Tabel 8: Uji signifikansi koefisien korelasi Beban Moral (X_1) dengan Pelaksanaan Tugas PDL (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.742	.550	.546	2.389

a. The independent variable is Beban Moral (X_1).

b. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas PDL(Y)

Koefisien korelasi Beban Moral (X_1) dengan Pelaksanaan Tugas (Y) adalah sebesar 0.742 sedang Kekuatan korelasi antara Beban Moral (X_1) dengan Pelaksanaan Tugas (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{Y1} = 0,550$ yang artinya kekuatan korelasi 55,00% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dengan Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel 8 di atas.

Berdasarkan tabel 9 di bawah ini uji hipotesis Pertama di uraikan sebagai berikut:

Tabel 9: Uji Hipotesis Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.476	1	684.476	119.894	.000
	Residual	559.484	98	5.709		
	Total	1243.960	99			

a. Predictors: (Constant), Beban Moral (X_1)

b. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas (Y)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pertama sangat signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 < \text{dari signifikansi uji } 0,05 \text{ maupun } 0,01$

2. Pengujian Hipotesis Kedua; korelasi Imbal jasa/ Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas (Y).

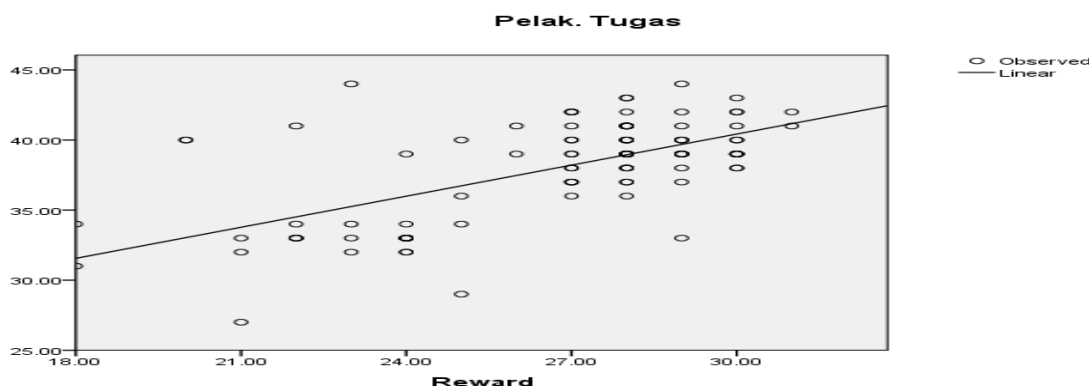
Analisis statistik korelasi sederhana antara Imbal jasa (X2) dengan Pelaksanaan Tugas/ PDL (Y). ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,632 X_1$, berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 10: Regresi Sederhana antara Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas /PDL (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.254	2.514		7.261	.000
Reward	.739	.094	.624	7.895	.000

a. Dependent Variable: Pelak. Tugas

Gambar 2: Persamaan regresi $Y = 18.254 - 0,739 X_2$.



Berdasarkan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 18,254 - 0,739 X_2$ adalah linear dan signifikan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor Reward (X2) mengakibatkan kenaikan (0,472) Pelaksanaan Tugas (Y).

Tabel 11: Uji signifikansi koefisien korelasi Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas /PDL (Y)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.624	.389	.383	2.785

a. The independent variable is Reward (X2).

b. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas /PDL(Y)

Koefisien korelasi Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas (Y) adalah sebesar 0.624 sedang Kekuatan korelasi antara Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{y1} = 0,389$ yang artinya kekuatan korelasi 38,90% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X2 dengan Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel 11 di atas.

Berdasarkan tabel 12 di bawah ini uji hipotesis Pertama diuraikan sebagai berikut:

Tabel 12: Uji Hipotesis Kedua

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	483.644	1	483.644	62.339	.000
Residual	760.316	98	7.758		
Total	1243.960	99			

a. Predictors: (Constant), Reward (X2)

b. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas (Y)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kedua sangat signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 <$ dari signifikansi uji 0,05 maupun 0,01

3. Pengujian Hipotesis Ketiga; regresi Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y) jika dikontrol variabel Imbal Jasa/Reward (X2).

Analisis statistik regresi sederhana antara Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan tugas/PDL (Y) setelah dikontrol variabel Imbal jasa/Reward (X2) ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,635X_1 + 0,284 X_2$, berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 11: Regresi antara Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y), jika dikontrol Imbal Jasa/Reward (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.881	2.668		3.328	.001
Beban Moral	.635	.058	.742	10.950	.000
2 (Constant)	7.471	2.633		2.838	.006
Beban Moral	.500	.074	.584	6.720	.000
Reward	.284	.103	.240	2.759	.007

a. Dependent Variable: Pelaks. Tugas

Analisis statistik korelasi antara Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y) setelah dikontrol Imbal jasa/Reward (X2) ditunjukkan oleh persamaan regresi. $Y = 8,881 + 0,635X1 + 0,284 X2$

Tabel 12: Uji signifikansi koefisien korelasi Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y) jika dikontrol Imbal jasa/Reward (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.546	2.38936
2	.764 ^b	.583	.574	2.31263

a. Predictors: (Constant), Beban Moral

b. Predictors: (Constant), Beban Moral, Reward

c. Dependent Variable: Pelaks. Tugas

Berdasarkan Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel 12 di atas Koefisien korelasi Beban Moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas (Y) setelah dikontrol Reward (X2) adalah sebesar 0.764 sedang Kekuatan korelasinya ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{y12} = 0,574$ yang artinya kekuatan korelasinya semakin kuat menjadi sebesar 57,40% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 setelah dikontrol X2. Dimana sebelumnya tanpa dikontrol variabel Reward (X2) adalah hanya sebesar $r_{y1} = 0,55$ artinya variabel Y dijelaskan oleh variabel X1 adalah sebesar 55,00% saja.

Dengan demikian kekuatan korelasi Beban Moral (X1) terhadap Pelaksanaan Tugas/ PDL (Y) adalah semakin kuat, setelah dikontrol Imbal Jasa/ Reward (X2) yaitu sebesar $r_{y3} = 0,764$, sebelumnya kekuatan korelasi Beban Moral (X1) terhadap Pelaksanaan Tugas/ PDL (Y) hanya $r_{y1} = 0.742$.

Uji hipotesis Ketiga dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini;

Tabel 13: Pengujian Hipotesis Ketiga

Control Variables			Y	X1
Reward (X2)	Y	Correlation	1.000	.574
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	97
X1	X1	Correlation	.574	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	97	0

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Pms. Beban Moral (X1)

Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas/PDL (Y)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ketiga Sangat signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 < \text{dari signifikansi uji } 0,05 \text{ maupun } 0,01$.

Tabel 14: Peringkat Korelasi Parsial

Koefisien Korelasi Linier/ Parsial	Peringkat
$r_{1,2} = 0,574$	Pertama: Korelasi Beban Moral (X1) terhadap Pelaks. Tugas (Y) setelah di kontrol Reward (X2)
$r_1 = 0,550$	Kedua: Korelasi Beban Moral (X1) terhadap Pelaks. Tugas (Y)
$r_2 = 0,389$	Ketiga : Imbal jasa/Reward (X2) terhadap Pelaks. Tugas (Y)

Dari tabel 14. di atas dapat diketahui bahwa peringkat korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut: **Peringkat pertama**, Beban moral (X1) setelah dikontrol variabel Reward (X2) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y) yakni ($r_{1,2}$) sebesar 0,574; dan **Peringkat kedua**, Beban moral (X1) dengan Pelaksanaan Tugas/PDL (Y) yakni (r_1) sebesar 0,550. **Peringkat ketiga**: Imbal jasa/Reward (X2) dengan Pelaksanaan tugas/PDL (Y) yakni (r_2) sebesar 0,389

Kesimpulan, dan Rekomendasi

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara beban moral dengan pelaksanaan tugas PDL Dishub DKI Jakarta.
2. Terdapat hubungan antara imbal jasa (reward) dengan pelaksanaan tugas PDL Dishub DKI Jakarta
3. Terdapat hubungan yang positif dan semakin kuat antara beban moral dengan pelaksanaan tugas PDL Dishub DKI Jakarta setelah dikontrol variabel imbal jasa (reward).

Rekomendasi

1. Untuk mempertahankan beban moral pegawai PDL supaya tetap konsisten perlu dilakukan penyegaran minimal setiap 3 (tiga) bulan berupa, training dan sharring pengalaman dalam bentuk forum diskusi di internal Dishub Pemprov DKI Jakarta.
2. Untuk dapat mempertahankan imbal jasa (*reward*) pimpinan Dishub Pemprov DKI Jakarta melakukan pengarahan tentang sikap pengelolaan pendapatan dan belanja karyawan yang berdaya guna dan tepat gunam dengan bentuk loka karya atau semi loka.
3. Setiap kursus / pelatihan kenaikan jabatan pegawai program 1, 2 di atas tetap selalu diekspose (*refressing*)

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. **Evaluasi Kinerja**. Bandung . Refika Aditama, 2005.
- As ad Moh,. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty, 1991
- Basrowi, H.M.**Prosedur penelitian tindakan kelas**, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Wesson, M.J **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace** . 2. nd Ed. Chicago: McGraw-Hill Irwin. 2010.
- Dessler, Gary. **Human Resource Management**. New Jersey: A Simon & Schuster Company, 2011
- [filsafat.kompasiana.com/2013/.../\(beban-moral \)](http://filsafat.kompasiana.com/2013/.../(beban-moral))
- Flippo, L. **Karir dalam Organisasi** (Terjemahan Susanto Budidharmo). Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. 1994.
- George R. Terry **Azas-azas Manajemen**. Alih bahasa: Winardi Penerbi: Alumni Bandung.(1986)
- Gibson., Ivancevich., Donnelly: **Organizational behavior, structure, process**. USA: Richard D Irwin., 2000
- Greenberg, Jerald & Robert a. Braton,. **Behavior in Organization**. Lawrence Erlbaum. USA. 2003
- Gomes, Faustino Cardoso, Drs.**Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Andi Offset, 1997
- Handoko, T. H. **Manajemen**. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta (2009)
- Hasibuan, M. S. P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sinar Grafika Offset : Jakarta(2008)
- <https://joniker32.wordpress.com/.../beratnya-beban-moral-> (K.Bertens, 2000)
- <http://wartafeminis.com/2013/04/10/etika-moral-dan-kebebasan/>
- ml.scribd.com/doc/65891301/ Wahyudi (1996) konsep-kinerja
- Mahsun, Mohamad, 2006. **Pengukuran kinerja Sektor Publik**,Edisi Pertama,Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Manahan P. Tampubolon. Prof., Dr. **Perilaku Keorganisasian dalam Perspektif Bisnis**. Edisi-3. Ghalia Indonesia Jakarta, 2012
- Nawawi Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta. 2001

- Pasolong, Harbani. ***Teori Administrasi Publik***. ALFABETA. 2007
- Prawirosentono, Suryadi. ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia***. Yogyakarta : BPFE. 1999
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009
- Robbins Stephen P., ***Organizational Behavior***. New Jersey: Pren-Hall. 2009
- Ruky. , Ahmad. ***Sistem Manajemen Kinerja***. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2002.
- Rusman. ***Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru***. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2011
- Sadili Samsudin. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung Pustaka Setia. 2005.
- Siagian, Sondang.. ***Manajemen SDM***. Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Simanjuntak, Payaman J. ***Manajemen dan Evaluasi Kerja***. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta, 2005.
- Schermerhorn, John, R., James G., Hunt, Richard., Osborn, ***Organization Behavior 10/E*** Wiley John & Sons Incorporated. USA. 2007
- Suwarto FX Prof. Dr, M.S, ***Perilaku Organisasi***, Edisi Revisi. Penerbit: Universitas Atmajaya Yogyakarta.2011
- The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika dan Canada tahun 1979, (dalam Prawirosentono, 1991:1)<http://www.businessdictionary.com/definition/performance.html#ixzz2qR7mjV2x>
- WorldatWork (2007), ***The Handbook of Compensation***, Benefits & Total Rewards
- .